



Teaching Guide				
Identifying Data				2017/18
Subject (*)	Dereito sindical	Code	660112201	
Study programme	Diplomado en Relacións Laborais			
Descriptors				
Cycle	Period	Year	Type	Credits
First and Second Cycle	Yearly	Second		8.5
Language				
Teaching method	Face-to-face			
Prerequisites				
Department	rrll			
Coordinador		E-mail		
Lecturers		E-mail		
Web				
General description	Todo lo relacionado con los agentes sociales y su actuación en la empresa, así como la institucional. huelga, negociación colectiva, etc.			

Study programme competences	
Code	Study programme competences
A2	Coñecer o marco normativo regulador das relacións laborais.
A4	Coñecedor da psicoloxía do traballo e as técnicas de negociación.
A5	Amplamente capacitado para a auditoría sociolaboral.
A8	Capacidade de representación técnica no ámbito administrativo e procesual e defensa ante os tribunais.
A9	Capacidade para asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.
A10	Capacidade de transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.
A11	Asesor de organizacións sindicais e empresariais.
A15	Capacidade para aplicar técnicas e tomar decisións en materia de xestión de recursos humanos.
A17	Capacidade para participar na elaboración e deseño de estratexias organizativas.
A18	Capacidade para realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais.
A20	Coñecedor da Economía e do mercado de traballo.
A25	Capacidade de planificación e deseño, asesoramento e xestión dos sistemas de prevención de riscos laborais.
B1	Resolución de problemas.
B4	Capacidade de análise e síntese.
B5	Compromiso ético.
B6	Habilidades nas relacións interpersoais.
B8	Traballo en equipos.
B13	Coñecementos de informática relativos ao ámbito de estudo.
B17	Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade.
C6	Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.

Learning outcomes			
Learning outcomes			Study programme competences
Coñecer o marco normativo regulador das relacións laborais.	A2		
Coñecedor da psicoloxía do traballo e as técnicas de negociación colectiva.	A4		
Capacidade para asesorar e/ou xestionar en materia de emprego e contratación laboral.	A8		
Capacidade de transmitir e comunicarse por escrito e oralmente usando a terminoloxía e as técnicas adecuadas.	A9		
Capacidade para comprender a relación entre procesos sociais e a dinámica das relacións laborais.	A11		
Capacidade para dirixir grupos de persoas.	A15		



Capacidade para seleccionar e xestionar información e documentación laboral	A18		
Coñecedor das políticas sociolaborais.	A20		
Coñecedor da teoría e do sistema de relacións laborais.	A25		
Asesor de organizacións sindicais e empresariais.	A10		
Ampliamente capacitado para a auditoría sociolaboral.	A5		
Capacidade para realizar funcións de representación e negociación en diferentes ámbitos das relacións laborais.	A17		
Resolución de problemas.		B1	
Compromiso ético.		B5	
Capacidade de análise e síntese.		B4	
Habilidades nas relacións interpersoais.		B6	
Traballo en equipos.		B8	
Coñecementos de informática relativos ao ámbito de estudo.		B13	
Recoñecemento á diversidade e á multiculturalidade.		B17	
Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.			C6
Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.			C7

Contents	
Topic	Sub-topic
1. EL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO	1.1. El Derecho Sindical: concepto y contenido. 1.2. El carácter históricamente instrumental del Derecho Sindical respecto al Derecho del Trabajo: quiebra actual de este carácter. 1.3. El Sindicato. Concepto y caracteres. 1.4. La extensión del fenómeno sindical.
TEMA 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICALISMO ESPAÑOL	2.1. Etapas: 2.1.1. De 1800 a 1850 2.1.2. De 1850 a 1875 2.1.3. De 1875 a 1900 2.1.4. De 1900 a 1914 2.1.5. De 1914 a 1931 2.1.6. De 1931 a 1939 2.1.7. De 1939 a 1975 2.1.8. De 1975 a la actualidad 2.2. Sindicatos más representativos a nivel estatal. 2.2.1. U.G.T. 2.2.2. C.N.T. 2.2.3. CC.OO. 2.3. Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma 2.4. Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional.



TEMA 3. LA LIBERTAD SINDICAL	3.1. Ámbito de aplicación. 3.2. Contenido de la libertad sindical. 3.3. Constitución del Sindicato. 3.4. Representatividad sindical. 3.5. La acción sindical. 3.6. Cargos electivos. 3.7. Las secciones sindicales. 3.8. Garantías. 3.9. Tutela de la libertad sindical. 3.10. Conductas antisindicales por parte del Estado, de los empresarios y de los propios sindicatos. 3.11. Procedimiento de tutela.
TEMA 4. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	4.1. Clases. 4.2. Normativa aplicable. 4.3. La representación unitaria en la empresa: Comités de empresa y delegados de personal 4.3.1. Empresas obligadas. 4.3.2. Número de representantes. 4.3.3. Procedimiento electoral. 4.3.4. Mandato electoral. 4.3.5. Funcionamiento. 4.3.6. Competencias. 4.3.7. Garantías. 4.3.8. Facilidades. 4.4. El Comité Intercentros.
TEMA 5. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA	5.1. Las secciones sindicales. Constitución. Derechos. 5.2. Los delegados sindicales. 5.3. Empresas obligadas. 5.4. Naturaleza. 5.5. Número de delegados sindicales. Competencias. Garantías. Facilidades. 5.6. Derechos de cargos electivos de los sindicatos más representativos. 5.7. Derechos de los representantes sindicales que participen en la comisión negociadora de convenios colectivos.
TEMA 6. EL DERECHO DE REPRESENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.	6.1. La doble vía de representación. 6.2. La representación sindical. Normativa aplicable. Régimen jurídico. 6.3. La representación unitaria. Normativa aplicable. 6.3.1. Juntas de Personal. Constitución. Número de miembros. Mandato representativo. 6.3.2. Procedimiento electoral. 6.3.3. Facultades, garantías, facilidades. 6.4. Delegados de Personal.
TEMA 7. EL DERECHO DE REUNIÓN	7.1. Normativa aplicable. 7.2. Régimen jurídico. 7.3. Convocatoria y orden del día. 7.4. Organización de la asamblea. 7.5. Desarrollo de la asamblea.



<p>TEMA 8. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUTARIA</p>	<p>8.1. Normativa aplicable. Fundamento constitucional. 8.2. Clases de convenios. 8.3. Partes contratantes: capacidad y legitimación. 8.4. Constitución válida de la comisión negociadora. 8.5. Unidades de negociación. 8.6. Contenido. Libertad de las partes. Límites. Contenido mínimo obligatorio. 8.7. Procedimiento negociador. 8.8. Trámites administrativos posteriores: registro, depósito y publicación oficial 8.9. Impugnación judicial. 8.10. Eficacia jurídica. Deber de paz. 8.11. Eficacia personal general. 8.12. Duración. 8.13. Interpretación y aplicación. 8.14. Adhesión y extensión. 8.15. Control administrativo. 8.16. Descuelgues empresariales del convenio colectivo. 8.17. Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC).</p>
<p>TEMA 9. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA</p>	<p>9.1. Normativa aplicable. 9.2. Supuestos posibles de negociación colectiva extraestatutaria. 9.3. Legitimación para negociar. 9.4. Procedimiento negociador. Ausencia del deber de negociar. 9.5. Contenido posible. 9.6. Eficacia jurídica contractual. 9.7. Eficacia personal limitada. Adhesiones. 9.8. Reglas de concurrencia. 9.9. Publicidad. 9.10. Impugnación judicial. 9.11. Control administrativo. 9.12. Adhesión y extensión. 9.13. Modificación sustancial de las condiciones nacidas del convenio colectivo extraestatutario. 9.14. Duración.</p>
<p>TEMA 10. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL</p>	<p>10.1. La acción institucional. 10.2. La participación en órganos de la Administración Pública. 10.3. El Consejo Económico y Social. 10.4. Los Consejos Autonómicos. 10.5. Otras formas de participación institucional. 10.6. La concertación social. 10.7. Significado de la concertación social en España. 10.8. Las experiencias históricas de concertación social. 10.9. La naturaleza jurídica de la concertación social. 10.10. La naturaleza de las comisiones previstas en los pactos sociales.</p>



TEMA 11. CONFLICTOS COLECTIVOS	<p>11.1. Conflictos colectivos: concepto.</p> <p>11.2. Conflictos individuales y plurales.</p> <p>11.3. Conflictos colectivos: clases.</p> <p>11.4 Procedimiento judicial de conflicto colectivo. Normativa. Legitimación. Conciliación previa.</p> <p>11.5. Iniciación del procedimiento. Carácter urgente. La sentencia.</p> <p>11.6. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos. Legitimación. Formalización. Procedimiento.</p> <p>11.7. Naturaleza y régimen jurídico de los actos de solución pacífica de los conflictos colectivos.</p> <p>11.8. Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III).</p>
TEMA 12. LA HUELGA	<p>12.1. La regulación Constitucional.</p> <p>12.2. La regulación legal y su constitucionalidad.</p> <p>12.3. Titularidad del derecho de huelga. Los concretos titulares del derecho de huelga.</p> <p>12.4. Las motivaciones de la huelga: huelga política, huelga de solidaridad, huelga motivada por conflictos jurídicos, huelga novatoria.</p> <p>12.5. La renuncia al ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>12.6. El procedimiento de huelga. La comunicación de la huelga.</p> <p>12.7. El comité de huelga.</p> <p>12.8. Los piquetes.</p> <p>12.9. El esquirolaje.</p> <p>12.10. La huelga con ocupación de locales.</p> <p>12.11. Las huelgas abusivas.</p> <p>12.12. Los servicios de seguridad y mantenimiento.</p> <p>12.13. La huelga en los servicios esenciales para la comunidad. Normativa aplicable.</p> <p>12.14. Significado de servicios esenciales para la comunidad.</p> <p>12.15. Garantías a establecer.</p> <p>12.16. Efectos del incumplimiento de los servicios mínimos.</p> <p>12.17. La finalización de la huelga: modos.</p> <p>12.18. Los efectos de la huelga.</p>
TEMA 13. EL CIERRE PATRONAL	<p>13.1. Fundamento constitucional.</p> <p>13.2. Regulación legal.</p> <p>13.3. Causas del cierre patronal.</p> <p>13.4. Procedimiento del cierre patronal.</p> <p>13.5. Efectos del cierre patronal.</p> <p>13.6. La clasificación jurídica del cierre patronal.</p>

Planning				
Methodologies / tests	Competencies	Ordinary class hours	Student?s personal work hours	Total hours
Objective test		2	148	150
Personalized attention		62.5	0	62.5

(*)The information in the planning table is for guidance only and does not take into account the heterogeneity of the students.

Methodologies	
Methodologies	Description



Objective test	Proba escrita utilizada para a avaliación da aprendizaxe, distinguida pola posibilidade de determinar si as respostas dadas son ou non correctas de acordó co determinado na bibliografía de referencia da asignatura. Constitúe un instrumento de medida elaborado rigurosamente, que permite avaliar coñecementos, capacidades, destrezas, rendemento, aptitudes, actitudes, etc? É de aplicación tanto para a avaliación diagnóstica, formativa como sumativa. A proba obxectiva pode combinar distintos tipos de preguntas: de resposta múltiple, de ordenación, de resposta breve, de discriminación, de completar, descritivas ou relacionáis. Tamén se podería construír con un só tipo de algunha de estas formas de pregunta.
----------------	--

Personalized attention

Methodologies	Description
Objective test	Como é lóxico o profesor atópase a disposición de todos e cada un dos alumnos para o tratamento e resolución dos problemas que poidan xurdir en relación coas temáticas expostas nas sesións maxistráis e nos seminarios, co obxecto de poder canalizar de maneira máis individual as solucións

Assessment

Methodologies	Competencies	Description	Qualification
Objective test		O alumno deberá contestar correctamente a unha proba tipo test sobre os contenidos especificados no programa da asignatura. Cada pregunta mal contestada restará 0.25 puntos do total acadado coas preguntas ben contestadas. Para conseguir o aprobado deberá acadarse alomenos o 5 puntos sobre 10 totais.	100
Others			

Assessment comments

--

Sources of information

Basic	<ul style="list-style-type: none"> - Ojeda Avilés, A. (). Compendio de Derecho Sindical. Tecnos. Madrid - Ojeda Avilés, A (). Derecho Sindical. . Tecnos. Madrid - Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I (). Derecho Sindical. Tirant lo Blanch. Valencia - Varios (2007, nº 68). Panorama Actual de la Negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid <p>Compendio de Legislación Laboral y de Seguridad Social Todos los textos recomendados deberán ser de la última edición publicada.</p>
Complementary	<ul style="list-style-type: none"> - Martínez Girón, J., Arufe Varela, A. y Carril Vázquez, X.M. (). Derecho del Trabajo. Netbiblo. A Coruña - Rodríguez Piñero (Coordinador) (). Comentarios a la L.O.L.S. . Tecnos. Madrid. - García Abellán, J (). Curso de Derecho Sindical. Universidad de Murcia. - Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, Mª. E. (). Derecho del Trabajo.. Civitas. Madrid. - Palomeque López, M.C (). Derecho Sindical Español. Tecnos. Madrid - Montoya Melgar, A. (). Derecho Social Europeo. Tecnos. Madrid. - Tuñón de Lara, M. (). El Movimiento Obrero en la Historia de España. Laia. Barcelona - Borrajo Dacruz, E. (). Introducción al Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid. - Gilles Martinet (). Siete Sindicalismos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid <p>Todos los textos recomendados deberán ser de la última edición publicada.</p>

Recommendations

Subjects that it is recommended to have taken before



Prácticas integradas/660112304

Dereito procesual/660112305

Subjects that are recommended to be taken simultaneously

Historia social e política contemporánea/660112103

Auditoría laboral/660112211

Dereito laboral-comunitario e internacional/660112212

Subjects that continue the syllabus

Introdución ao dereito/660112101

Dereito do traballo 1/660112106

Dereito do traballo 2/660112203

Historia social do traballo/660112215

Other comments

In the Resource section, all the bibliography and recommended legislation, must be the latest edition published

(*)The teaching guide is the document in which the URV publishes the information about all its courses. It is a public document and cannot be modified. Only in exceptional cases can it be revised by the competent agent or duly revised so that it is in line with current legislation.